

# DIVERSITY

Antidiskriminierungs-Leitfaden

# LEBEN



burgenland  
landesholding

# ANTIDISKRIMINIERUNGS-LEITFADEN der Landesholding Unternehmensgruppe

Die Landesholding Burgenland lebt **Diversität und gesellschaftliche Vielfalt** als einen zentralen Wert und sieht sich nicht nur gefordert, sondern auch verpflichtet, der Diskriminierung von Mitarbeiter:innen entgegenzuwirken.

Dieser Leitfaden ist ein **klares Bekenntnis für einen respektvollen Umgang**. Wir wollen sicherstellen, dass Personen, die von jeglicher Diskriminierung, Belästigung, Mobbing oder Gewalt am Arbeitsplatz betroffen sind, Anlaufstellen vorfinden, um sich vertraulich informieren und beraten lassen zu können. Ein von Diskriminierung und Mobbing betroffenes Arbeitsumfeld verschlechtert das Betriebsklima und kann bei betroffenen Personen Erkrankungen verursachen.

Als Konzern ist es uns daher ein wesentliches Anliegen, alles zu unternehmen, um schwere Erkrankungen, wie Burnout, langfristige Krankenstände, Frühpensionierungen, Kündigungen oder einen ungewollten Ausschluss von Mitarbeiter:innen aus der Unternehmensgruppe zu verhindern.

Wir möchten zudem das **Bewusstsein für Konflikte stärken**. Es geht also darum genauer hinzusehen und betroffenen Personen zu helfen. Niemand darf eine Benachteiligung erfahren, weil er sich gegen Diskriminierung zur Wehr setzt oder jemanden unterstützt, der dies tut.

## Unsere diskriminierungsschutzrechtlichen Vorgaben

Die wichtigsten Rechtsgrundlagen finden sich im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) sowie im Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG). Das GIBG und das BEinstG schützen vor Diskriminierungen in der Arbeitswelt aufgrund besonders geschützter Merkmale:



Geschlecht, wozu auch sexuelle Belästigung zählt



Ethnische Zugehörigkeit



Religion oder Weltanschauung



Alter



Sexuelle Orientierung



Behinderung



Diese geschützten Merkmale prägen jeden Menschen und lassen sich nicht einfach verändern, oder anders gesprochen darf es niemandem zugemutet werden, eines dieser Merkmale zu verändern, um eine Diskriminierung zu vermeiden.

Der Schutz vor Diskriminierungen gilt unabhängig davon, ob ein zugeschriebenes Merkmal tatsächlich vorliegt oder bloß vermutet wird. Die bloße Zuschreibung z.B. einer Weltanschauung oder einer Schwangerschaft durch eine Führungskraft, die als Anlass für die Benachteiligung genommen wird, reicht somit aus.[1]

Wird eine Person diskriminiert, belästigt oder herabgewürdigt, ohne dass ein Zusammenhang mit den oben geschützten Merkmalen vorliegt, kann eine Mobbinghandlung vorliegen.

### Beispiele für Diskriminierung und Mobbing

**Diskriminierung aufgrund des Geschlechts:** Schlechterstellung durch Schwangerschaft, Verweigerung von Karenz- oder Kinderbetreuungszeiten

**(Sexuelle) Belästigung:** Anzügliche Witze oder Bemerkungen, Hinterherpfeifen, Telefongespräche oder Nachrichten mit sexuellen Anspielungen, unerwünschte Einladungen, Versprechen von beruflichen Vorteilen bei sexuellem Entgegenkommen; abfällige Witze über Männer, Stereotype Benachteiligungen

**Eine sexuelle Belästigung ist kein Flirt!** Eine nach dem GIBG verbotene Belästigung kann bereits bei einem einmaligen Verhalten vorliegen.

**Mobbing:** Ein wiederholtes über einen längeren Zeitraum andauerndes Schikanieren, Belästigen oder Beleidigen mit dem Ziel oder Effekt, eine Person auszugrenzen.

Kritik an der Arbeitsweise oder alltägliche Konflikte sind grundsätzlich kein Mobbing.

**Ein einmaliges Verhalten ist kein Mobbing!**

[1] vgl. RS0130640; OGH 9 ObA 59/22z.

### Wer kann betroffen sein?

Alle Mitarbeiter:innen, Führungskräfte sowie Geschäftsführer:innen können von Diskriminierung, Belästigung und Mobbing betroffen sein: unabhängig von Alter, Geschlecht, Familienstand, Aussehen, Ausbildung oder beruflicher Stellung.

### Wohin kann ich mich wenden?

Es gibt zwei unter Verschwiegenheitspflicht stehende Vertrauenspersonen, die von allen Mitarbeiter:innen in der Unternehmensgruppe vertraulich kontaktiert werden können:



#### Compliance Officerin der Landesholding Burgenland

E-Mail: bianca.fink@landesholding-burgenland.at

Telefon: +43 5 9010 8024



#### Leiter der Rechtsabteilung der Landesholding Burgenland

E-Mail: christian.graf@landesholding-burgenland.at

Telefon: +43 5 9010 8009

### Die Kontaktaufnahme zu einer Vertrauensperson führt zu keiner offiziellen Beschwerde.

Die Vertrauenspersonen unterliegen der Verschwiegenheitspflicht und handeln nur auf Wunsch und im gewünschten Ausmaß.

Sollte die Vertrauensperson zum Ergebnis gelangen, dass weitere Schritte erforderlich sind, teilt sie dies der betroffenen Person mit und informiert, sofern diese damit einverstanden ist, die zuständige Geschäftsführung und/oder die Geschäftsführung der Landesholding Burgenland.

Außerdem kann die Vertrauensperson anregen den Vorfall in einer **Beschwerdestelle** aufzuklären. Diese befragt die betroffenen Personen bzw. Zeugen und erstellt einen Bericht inklusive Empfehlung für die weitere Vorgehensweise.



## Übersicht Anlaufstellen

Unsere Anlaufstellen sollen den betroffenen Mitarbeiter:innen helfen ihr Anliegen einordnen zu können und sie über die Möglichkeiten der (internen und externen) Unterstützung informieren. Die Beratung kann von der betroffenen Person jederzeit beendet werden - ihre Gesundheit und ihr Wohlergehen stehen an erster Stelle.

